

# 人的資本と基本的人権の尊重

## ● マテリアリティ／KPIに対する実績 (2022年度)

社員1人当たりの  
平均研修時間(単体) **14.0**時間

女性管理職比率(グループ) **19.7**%

テレワーク実施率  
(オフィス部門である横浜地区) **49**%

重大労働災害(単体) **0**件

ヤマシンフィルタは、グローバル展開、事業多様化という戦略実現の要となる人材採用と育成に注力するとともに、ダイバーシティを人材確保の基本に据え、あらゆる人の人権を尊重した経営を行っています。

### 人材確保に対する考え方

- ハイポテンシャル人材の選抜と360度評価による次世代リーダーの育成
- 将来の管理職候補人材の計画的育成
- リソース(人材)の配置適正化を見据えた若手人材確保・人材開発制度構築
- 人材不足を補うためのアウトソース活用の検討

## ● 人材育成

事業の多様化とさらなるグローバル展開を背景に、将来の管理職候補人材を含む次世代リーダーの計画的育成は経営上の重要課題です。また、開発から生産、販売までの機能を自社で保持している会社として、開発手法や生産技術等の継承も課題です。そのような認識から、経営トップのもと、人事部門と事業部門が連携して人材採用と育成を推進しています。

### 次世代を担う人材育成の取り組み

幹部(及び幹部候補)のタレントマネジメント、モチベーション向上施策、ポテンシャル評価に基づいた適材適所な人材配置、適正な人事評価による年功序列の廃止、海外グループ管理職の人事評価へのグローバルマトリックス導入と人事制度の適正化、ジョブローテーション、定期的な階層別研修を行っています。

#### 役員研修

執行役員就任後1～2年以内に、経営指標等を作成できるようにするための外部研修を実施

#### 管理職研修

コンプライアンス、ハラスメント防止をはじめ管理職

の基礎となる労務研修、経営層からの講話をもとにディスカッションするなど部長を対象とした実践型研修を実施

#### モーニングセッション

資料の効果的な見せ方やプレゼンテーションの仕方等、ビジネススキル実践型研修を実施

#### 新入社員研修

ビジネスマナーをはじめとする社会人としての基礎研修、会社をより深く知るための商品・技術等に関する研修、工場での製造実習などを1か月半にわたり実施

### 技術継承に関する人材育成の取り組み

#### ● 研修実績(単体)

	単位	2021年度	2022年度
総研修時間	時間	2,310	2,688
社員1人当たりの研修時間(平均時間)	時間	12.2	14.0
社員1人当たりの研修日数(平均日数)	日	5.4	6.1

● 公正な人事評価と処遇

当社グループでは従業員の能力を適正に評価し、その結果を処遇にも連動する仕組みとしてMBO(目標管理制度)を導入しています。この評価は年2回実施し、その結果は部門長から経営層に報告され公正な評価が行われることを徹底しています。

● 人材のグローバル化とローカライゼーション

当社最大の工場であるセブ工場では取締役、部長、課長に現地のフィリピン人を登用するなど、経営幹部の現地化をはじめとしたローカライゼーションを進めています。海外現地法人の管理職を定期的に日本に召集し、情報交換を行う機会を定期的に設けるなど、本社スタッフとの人的交流を深めるとともに、現地管理職のさらなる成長を後押ししています。2022年度は11月にグループ内の国際会議として約3年ぶりとなる「ヤマシングローバルサミット」を開催し、本社および海外現地法人の管理職含め約40名が参加し、気候変動や人権尊重などサステナビリティへの取り組みについて活発なディスカッションを行いました。



サミットでの様子

● 海外拠点における管理職の現地登用人数 (名)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
海外拠点における管理職の現地登用人数	20	22	29	45

● 人材の多様化への配慮

当社はグローバル企業として、年齢、性別、国籍、人種、宗教等にとらわれない、適材適所の採用・人材配置・教育を実施しており、セブ工場ではクリスマスのミサとパーティーを欠かさず行うなど、地域における習慣を尊重し、現地社会に溶け込むことも、グローバル化に伴うダイバーシティの取り組みのひとつと認識しています。2022年12月には、コロナ禍以前に行っていたクリスマスのミサおよびパーティーを再開し、多くの従業員が楽しみました。パーティーでは、勤怠状況がきわめて優良な従業員への表彰を行い、計9名が表彰されました。表彰者のなかには過去数年間にわたり受賞している従業員もあり、当社の量産工場であるセブ工場を支えています。2022年度の男性育児休業取得率は当社および子会社の(株)アクシーともに100%でした。

女性の活躍推進は当社にとっても大きな課題と認識しており、2022年度から推進体制を強化し、総務部を主管に「女性の活躍推進に関する行動計画」策定に向け始動し、女性活躍推進の中長期目標を設定しました。女性比率は単体31.6%、連結51.7%、女性管理職比率は単体5.2%、連結19.7%と連結では一定の水準にあるものの、引き続きその水準を高めていくことが課題です。

高齢者の活用については、65歳までの雇用を希望する者については100%の雇用延長を継続するとともに、65歳以後も希望に応じて雇用契約を延長しています。



セブ工場従業員向けのクリスマスミサ、パーティーの様子



## 女性活躍推進に関する中長期目標

当社は、2028年までの5か年目標、2033年までの10か年目標を掲げ、取り組みを強化しています。

**5か年目標** 2028年までに、単体で従業員に占める女性比率を35%とし、連結で2023年3月末現在の女性比率および女性管理職比率の水準以上を維持する。

**10か年目標** 2033年までに、上記5か年目標で掲げた各比率の水準以上とする。

2030年までに、女性役員比率を30%以上とする。

### ●ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ (%)

	範囲	2021年度	2022年度
女性比率	グループ	—	51.7
	単体	23.3	31.6
	(株)アクシー	—	37.6
女性役員比率	単体	0	10
女性管理職比率	グループ	17.9	19.7
	単体	2.3	5.2
男性育児休業取得率	単体	—	100
	(株)アクシー	—	100
男女間賃金差異	単体	75.2	73.4
	(株)アクシー	—	69.5
障がい者雇用率	単体	1.59	1.61

\*各年度3月末現在

## ●ワークライフバランス

2015年に不況を逆に「好機」ととらえて働き方改革に着手しました。原則残業ゼロを目指して業務効率化を推進するとともに、就業時間後にはトップ自らが率先して職場を巡回チェックし、残っている社員への帰宅を呼び掛けています。やむなく残業が必要な場合は、早出出勤を推奨し、定時後に会社に残る者がいなくなるように指導しています。また、リモートワークも推奨しており、2022年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における社員のテレワーク実施率60%を目標に掲げ、2022年度は平均49%（オフィス部門である横浜地区）でした。

社員がライフステージに合わせた働き方ができるよう、育児との両立支援制度も整えており、育児休暇復職率は2022年度も100%でした。

### ●ワークライフバランスに関わるデータ (単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
テレワーク実施率 <sup>※</sup>	%	—	54	56	49
時間外労働時間 (月平均時間)	時間	4.08	7.77	14.77	14.25
育児休暇復職率	%	100	100	100	100
有給休暇取得率	%	61.4	47.2	65.1	62.8

※対象範囲はオフィス部門である横浜地区

## ●健康増進と労働安全衛生

産業医による健康相談を毎月実施しているほか、従業員へのストレスチェックも毎年実施し、体調悪化の早期発見に努めています。新規の案件が発生する場合には、生産管理部門が従業員の労働時間を含む作業負荷が過度にならないよう計画を調整することで、過重労働を予防しています。

労働安全衛生について、職場環境づくりに関する基本方針を定め、工場ではきめ細やかな対応をしています。本社と横須賀イノベーションセンタでは衛生委員会、佐賀工場では安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生リスクの特定、対策状況の共有や報告を行って労働環境の改善につなげています。2022年度に実施した安全衛生に関わる各種研修について、現場管理と改善取り組みに関する研修には現場監督者3名、一般的な労働安全衛生に関する研修には約80名が参加しました。また、工場の定期的な安全パトロールにより、安全面での設備改修が必要箇所の特定や、安全ルールを遵守状況の確認を行い、事故の未然防止に努めています。2022年度は前年度と比べ労働災害発生件数が減少しました。死亡事故等の重篤な労働災害の発生はありませんでした。今後も、安全対策の実施と徹底に継続的に取り組み、労働災害の発生防止に努めていきます。

### ●労働災害状況 (単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数	3	6	3	2
うち重大労働災害件数	0	0	0	0

## ● 人権の尊重

当社は、バリューチェーン全体での人権の尊重はグローバル企業としての責務という認識のもと、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「OECD多国籍企業行動指針」等の国際規範に準拠した人権方針を策定しました。



### 人権方針

[https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy\\_Japanese.pdf](https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy_Japanese.pdf)

社内においても人権を尊重した働きやすい職場環境を整備するために従業員や取引先等がハラスメント等の人権侵害行為を受けたり、見かけたりした際に匿名で通報する社内外の相談窓口を運用しています (P.31 参照)。各種ハラスメントに関しては総務部が窓口となり、2022年度の相談件数は2件でした。調査の結果、パワハラと疑いのある事象が発生し、相談者の意向をふまえた上で関係者への指導を行うなど対応しました。また、ハラスメントに関する定期的な研修を行い意識の向上に努めるだけでなく、管理職に対しては相談内容の対処方法等をレクチャーすることで相談が適切に処理されるように徹底しています。加えて、グローバルで人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進するために、海外子会社の管理職を対象に人権課題および取り組みに関する勉強会を実施しました。それらを踏まえて、ヤマシンフィルタの従業員を対象に人権リスクに関する研修を実施する他、アンケートを実施し、当社グループで起こりうる人権リスクについて調査を行いました。今後、この結果を人権リスク評価の実施につなげていきます。

## ● アンケート結果

当事業環境において顕著となりうる人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非人道的な扱い(各種ハラスメント)</li> <li>● 長時間労働・低賃金や処遇</li> <li>● 差別</li> <li>● 強制労働</li> <li>● 劣悪な労働環境</li> </ul>
上記人権リスクを特に対処すべきと思われるステークホルダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員</li> <li>● サプライヤー等ビジネスパートナー</li> <li>● 顧客</li> </ul>

\* 主な人権リスク: 差別、強制労働、児童労働、非人道的な扱い、長時間労働・低賃金や処遇、劣悪な労働環境、結社の自由・団体交渉権の侵害、プライバシーの侵害、消費者の安全と知る権利の侵害、先住民族・地域住民の権利侵害、知的財産権の侵害、賄賂・腐敗より抽出